

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MURIEL FAGUNDES DE BORBA

**A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NO ACORDO
COLETIVO, TRABALHO INTERMITENTE E TERCEIRIZAÇÃO NAS
EMPRESAS DE TUBARÃO-SC**

CRICIÚMA - SC

2019

MURIEL FAGUNDES DE BORBA

**A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NO ACORDO
COLETIVO, TRABALHO INTERMITENTE E TERCEIRIZAÇÃO NAS
EMPRESAS DE TUBARÃO-SC**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de bacharel no curso de
Ciências Contábeis da Universidade do Extremo
Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Ademir Borges

CRICIÚMA - SC

2019

MURIEL FAGUNDES DE BORBA

**A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NO ACORDO
COLETIVO, TRABALHO INTERMITENTE E TERCEIRIZAÇÃO NAS
EMPRESAS DE TUBARÃO-SC**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 28 de novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador Ademir Borges – Especialista - (UNESC)

Prof. Fernando Marcos Garcia - Mestre - (UNESC)

Prof^a. Vanessa M. Da Agostin Resende - Examinadora - Especialista - (UNESC)

**Dedico este trabalho a minha família, por
toda paciência e dedicação.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido o dom da vida.

Agradeço a minha família, pois estiveram ao meu lado durante toda jornada acadêmica, me incentivando e apoiando em todos os momentos.

Meus agradecimentos a toda equipe UNESC, pelo conhecimento repassado, durante todo período de ensino.

Ao meu orientador Ademir, por ter dedicado boa parte de seu tempo para auxiliar na conclusão deste trabalho, assim como todas as demais pessoas, que direta ou indiretamente, contribuíram para essa conclusão.

**“Na contabilidade da vida a bondade
sempre dá lucro e a maldade prejuízo”**

(Jovoi).

A REFORMA TRABALHISTA E OS REFLEXOS NO ACORDO COLETIVO, TRABALHO INTERMITENTE E TERCEIRIZAÇÃO NAS EMPRESAS DE TUBARÃO-SC

Muriel Fagundes de Borba¹

Ademir Borges²

RESUMO: A Lei 13.467/2017 trouxe algumas alterações na legislação trabalhista, esta pesquisa se propôs a analisar alguns pontos relevantes sobre as mudanças ocorridas no acordo coletivo, trabalho intermitente e terceirização. Todavia, em se tratando do trabalho prestado pelo profissional da área Contábil, este necessita se inteirar das mudanças para que possa prestar um bom serviço a seus clientes. Nesse sentido, este estudo teve por objetivo geral verificar se houve mudanças na rotina de trabalho em alguns escritórios de contabilidade na cidade de Tubarão/SC, em razão das alterações trabalhistas. Para tanto, realizou-se um levantamento bibliográfico para conciliar a temática e aplicou-se um questionário para coleta de dados dos profissionais dos referidos escritórios. Com os resultados da pesquisa viu-se que a Reforma Trabalhista proferiu maiores oportunidades às empresas, em detrimento há algumas conquistas trabalhistas. Em relação a coleta de dados com os participantes do estudo, pôde-se verificar que estes profissionais estão inteirados acerca do novo conteúdo proposto pela Reforma Trabalhista, em relação a mudança de rotina em seus escritórios, essas ocorreram, mas não afetou significativamente suas tarefas, pois estes profissionais entendem que acontecimentos como estes podem ocorrer e devem estar preparados para as mudanças.

PALAVRAS – CHAVE: Legislação Previdenciária, Lei 13.467/2017, Jornada de Trabalho.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 - Contabilidade Tributária;

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de novembro de 2017, foi promulgada a Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467 em meio ao que era trazido pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), houve aproximadamente 100 (cem) alterações, com finalidade de reorganizar práticas antigas, exercidas ilegalmente por algumas empresas, cabendo mencionar que a alteração também propôs regularizar o trabalho intermitente. Todavia, é indispensável comentar, que as novas mudanças, trazidas pela referida lei, resultou em debates empresariais, uma vez que essa regularização buscou melhores

¹Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

²Especialista, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



alternativas de inserção das novas práticas no cotidiano das empresas e o desenvolvimento do trabalho pelos seus funcionários.

Outra alteração que pode ser mencionada com a reforma, é o fato de as empresas terem sofrido mudanças no contrato de terceirização. É importante que as organizações se adaptem as novas mudanças, contudo, isso ocorrerá gradativamente, evitando retrocesso nos procedimentos já realizados (SPAGNOL, 2018).

Nesse sentido, esta pesquisa tem por finalidade, responder ao seguinte problema: quais foram os impactos nos escritórios contábeis causados pela Reforma Trabalhista? Contudo, este estudo tem por objetivo geral, verificar se houve mudanças na rotina de trabalho em alguns escritórios de contabilidade na cidade de Tubarão/SC, em razão das alterações trabalhistas. Os objetivos específicos, que darão suporte ao estudo são: demonstrar a relevância das mudanças trabalhistas para as empresas e; fazer análise dos impactos nos acordos coletivos, trabalho intermitente e novas regras de terceirização que foram implementadas com a Lei 13.467/2017.

Justifica-se a escolha do tema pela mudança recente da lei e pela necessidade de os profissionais de contabilidade estarem sempre atualizados. Nos anos (entre 2014 e 2018) a crise econômica se agravou no Brasil e a sociedade no sentiu necessidade de mudanças estruturais para reverter a situação do desemprego que ultrapassava o índice de 12,2%. É indispensável analisar os impactos observados com o advento da nova lei, pois isso acaba gerando consequências no âmbito empresarial e no emprego dos cidadãos. Assim, infere-se que algumas mudanças foram positivas à economia, outras às empresas, porém é válido saber de quais mudanças são discorridas para que haja adaptação gradativa sem maiores turbulências no ramo empresarial, assim como na vida dos empregados.

Se faz necessário também, verificar se essas mudanças refletiram alterações nos trabalhos realizados em escritórios de contabilidade, podendo identificar o quanto essas alterações refletem nos trabalhos prestados pelos escritórios contábeis.

Este trabalho apresenta 5 (cinco) seções, a primeira trata da introdução, a segunda seção apresenta a fundamentação teórica, a terceira que irá discorrer sobre algumas mudanças na legislação com a reforma trabalhista, algumas atribuições sobre contrato intermitente, terceirização e acordo coletivo. A quarta seção abordará a análise e os resultados obtidos com a pesquisa e por fim serão tratadas as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO COM A REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467 foi sancionada pelo então presidente Michel Temer, alterou a CLT, sendo publicada no Diário Oficial da União no dia 14 de julho de 2017, os dispositivos passaram a vigorar cento e vinte dias após a publicação. A referida lei, causou alteração em cem pontos da CLT, acarretando mudanças que acometem o dia a dia do colaborador e do empregador, assim como outras que abrangem as



relações sindicais e judiciais, enfim, uma série de alterações que buscaram reduzir o índice desemprego (ALMEIDA, 2017).

Todavia, alguns estudiosos foram contrários as alterações na lei, como pode ser visto o que aduz Carvalho (2017, p. 85):

A discricionariedade do empregador não pode ser irrestrita, pois a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de cada sociedade, e, portanto, não deve ser imóvel. No entanto, as mudanças devem considerar o direito do trabalho estabelecendo mínimas condições de um trabalho civilizado que devem ser tidas como invioláveis, e, quando se propõe que a legislação trabalhista traz somente a garantia de negociação, em sua ideologia a mudança nas legislações fere a autonomia do trabalho.

Em relação a algumas mudanças promovidas pela nova lei, pode-se mencionar o artigo 457 da CLT, que conceitua os salários e parcelas pagos em razão do contrato de trabalho, logo a ajuda de custo como, diárias de viagem, alimentação, encargos trabalhistas e previdenciários não competem ao conjunto salarial do empregado, visto que no 2º parágrafo do artigo pressupõem-se indenizatória essas parcelas. Nesse sentido, entende-se que a mudança trouxe os benefícios a serem liberados em forma de bens, serviços ou em valor monetário para o empregado em virtude de suas atividades (CARVALHO, 2017).

Assim, Peixoto (2017), também relaciona algumas mudanças a partir da nova lei, como o fracionamento das férias, podendo agora serem divididas em três períodos, desde que um deles seja de no mínimo quinze dias, sendo que antes poderiam apenas ser referidas em dois. Aumentou-se também, o tempo de horas trabalhadas diariamente, de oito para doze, respeitando o limite de quarenta e quatro horas semanais e duzentas e vinte mensais. Outras mudanças também ocorreram em relação à remuneração, transporte e período de descanso.

Para Orsi (2018) a maior inovação vista através da reforma trabalhista foi o trabalho intermitente, ao qual era classificado como sendo aquele em que o colaborador, mesmo subordinado ao seu contratante, não possui habitualidade na prestação de serviços, podendo ocorrer com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade que podem ser de horas, dias ou meses. Entretanto, na atual legislação, o contrato receberá somente pelos dias em que estiver trabalhando, não sendo remunerado nos dias em que estiver inativo. Quanto às férias, estas serão pagas referentes aos dias de trabalho, se o contrato exceder um ano, o 13º salário proporcional, e os adicionais legais, além do recolhimento para o fundo previdenciário de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS. Após o fim do contrato, não deverá ser mantido nenhuma relação de trabalho entre o funcionário e a empresa, a não ser que um novo contrato seja regularizado.

Outra mudança que pode ser mencionada com a nova legislação foi em relação ao artigo 611-A da CLT que trata de acordos coletivos. O acordo coletivo hoje, é respaldado por lei e o judiciário não pode interferir na alteração dessa decisão. Outras leis foram inseridas durante a reforma que trouxeram grandes impactos tanto nas empresas como na vida dos funcionários. “Todas as alterações foram com o intuito de resgatar a economia até então perdida e funcionar como um mecanismo facilitador de interação entre as empresas e funcionários”, além de proporcionar uma melhor desenvoltura da lei quanto às alterações que as empresas pretendiam realizar



e não eram possibilitadas provocando um maior desemprego no país (ORSI, 2018 p. 15).

Nesse contexto é válido auferir que todas as mudanças geradas com o advento da nova lei, se fizeram indispensável ao melhor desenvolvimento do país. Contudo, para as empresas, pode acabar gerando maior proporção para âmbitos fiscais, uma vez que algumas poderiam agir de má fé realizar acordos em seu favor com o colaborador. Ainda, em meio ao cenário de mudanças, estas também refletem impactos aos colaboradores, por isso é indispensável que eles sejam comunicados acerca das alterações, e inteirando-se gradativamente a essas mudanças no meio de trabalho, ao qual a melhor comunicação pode gerar entendimento e compreensão de todos, gerando aspectos positivos na organização (SANTOS, 2018).

2.1.1 Impactos empresariais em razão da reforma trabalhista

De acordo com Carvalho (2017), assim como quaisquer mudanças, as referidas ao mercado de trabalho também trouxeram alguns impactos na flexibilidade conferida às empresas em relação a negociação e contratos com os funcionários, assim como a possibilidade de realizar as férias de maneira parcial, dentre outros. Com a nova flexibilização de trabalho, as empresas podem realizar com mais frequência, contratos, pois não está mais direcionado a continuidade do funcionário por um longo período de tempo, como no trabalho intermitente, acarretando em uma mobilidade de trabalho maior; gerando mais rotatividade econômica no país. Com as devidas alterações, é possível hoje, que as empresas realizem negociações trabalhistas diretamente com os seus colaboradores, sem que o sindicato seja intermediador, o que acaba resultando em acordos que sejam favoráveis aos dois lados.

Para Filho (2017) a reforma trabalhista trouxe muitos benefícios, em meio as mudanças, levando às empresas um método facilitador de interação com seus funcionários. Dentre alguns aspectos positivos ao ambiente organizacional, pode-se dizer que refletiu na redução de gastos para a organização. Houve a possibilidade de redução de gastos com os funcionários e criou-se novas possibilidades de incluir novos postos de trabalho com salários reduzidos, ainda mais porque permitiu uma maior flexibilização em seus contratos, para que assim consigam ofertar mais empregos, mesmo apresentando uma instabilidade aos funcionários.

No entendimento de Santos (2018), por meio das novas alterações, o Brasil aumentaria sua taxa de empregabilidade, gerando 1,5 milhão de empregos. Quanto aos impactos gerados para as organizações empregatícias, estes são relativamente positivos, mesmo com a redução de alguns direitos dos trabalhadores. Contudo, é cabível às empresas a função de introduzir as novas leis e mudanças de forma gradual aos funcionários sem gerar grandes impactos em suas vidas. Acerca do tema, o autor complementa:

Aprovada de forma açodada, a norma imprime instantâneo retrocesso social, inédito na lenta história de afirmação dos direitos sociais em solo pátrio. À forma açodada, com déficit de debate democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores, soma-se o fato de que a reforma foi aprovada num contexto de informações distorcidas e premissas equivocadas, especialmente no campo econômico.



Para o autor, as mudanças trazidas com a nova legislação, só beneficiou os empregadores, deixando os funcionários à mercê de expectativas complementares. Ainda aduz que a dita reforma, trata essa nova conjuntura como se fosse uma forma de remediar o quadro de desemprego, respaldado no crescimento econômico do país. Afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica, eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e que levava as entidades a reduzirem seu quadro de colaboradores. Ao trazer algumas reduções aos direitos trabalhistas a reforma possibilita a abertura de novas vagas de emprego, trazendo mais acessibilidade as empresas de realizarem suas atuações mais diretamente em relação aos contratos dos funcionários, “as novas leis possibilitam uma abertura ao mercado de trabalho, porém reduzem algumas conquistas sindicais que foram efetuadas com o decorrer dos anos” (SANTOS, 2018 p. 21).

2.2 CONTRATO INTERMITENTE, TERCEIRIZAÇÃO E ACORDO COLETIVO

Após explanar brevemente sobre a Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, e fazer alguns apontamentos sobre os impactos gerados por ela nas empresas, se faz agora a contextualização do segundo capítulo desta pesquisa. Nessa toada, é imprescindível realizar o levantamento de informações sobre cada um dos tópicos a seguir, ressaltando alguns pontos dentre as mudanças ocorridas por eles.

2.2.1 Contrato intermitente

Antes de adentrar à questão do contrato intermitente e Reforma Trabalhista, é importante saber como se dá o seu conceito, ao qual encontra-se na CLT, em seu artigo 443, parágrafo 3º, que traz:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2012 p. 13).

Assim, explica Garcia (2015), que o trabalho intermitente é caracterizado por um regime de trabalho, ao qual o indivíduo presta serviços descontinuadamente, alternando períodos de atividade e inatividade.

Antes da reforma trabalhista o trabalho intermitente era previsto pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de forma mais resguardada, possibilitando essa forma de trabalho para os serviços realizados nas ferrovias. Ao qual este seria aquele realizado com transportes de ferro em estradas abertas ao público. Como trata o dispositivo legal da CLT, em seu artigo 236 (TUPINAMBÁ; GOMES, 2018). A seguir, vê-se a redação:

Art. 236 - No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações



complementares e acessórias, bem como o serviço de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção (BRASIL, 1943 p. 35).

No entanto, logo em seu artigo 237, a CLT, faz menção às categorias de trabalhadores e à divisão em trabalho intermitente, em sua alínea b, conforme:

Art. 237 - O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias:

- a) funcionários de alta administração, chefes e ajudantes de departamentos e seções, engenheiros residentes, chefes de depósitos, inspetores e demais empregados que exercem funções administrativas ou fiscalizadoras;
- b) pessoal que trabalhe em lugares ou trechos determinados e cujas tarefas requeiram atenção constante; pessoal de escritório, turmas de conservação e construção da via permanente, oficinas e estações principais, inclusive os respectivos telegrafistas; pessoal de tração, lastro e revistadores;
- c) das equipagens de trens em geral;
- d) pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas (BRASIL, 1943 p. 35).

Em relação ao descanso do trabalho intermitente, a CLT, em seu artigo 243, assegurou a esses trabalhadores o descanso de 10 horas no mínimo, entre os períodos de dois turnos de trabalho (BRASIL, 1943). Assim, essas eram as únicas formas de contratação de trabalho intermitente previstas antes da reforma trabalhista.

Todavia, com a nova lei, o trabalho intermitente passou a ser aplicado indistintamente a todos os contratos de trabalho, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, com exceção para os aeronautas que são regulados por legislação própria e com determinados requisitos (BRASIL, 2017).

Contudo, em relação ao contrato de trabalho intermitente, Bastos (2017), explica que A Lei 13.467, da Reforma Trabalhista, em seu artigo 452-A, determina que o contrato de jornada intermitente deve ser celebrado por escrito. Nele deve conter o valor pago por hora de trabalho, e essa quantia não deve ser menor em relação ao salário mínimo, ou o mesmo valor pago aos demais empregados que exercem a mesma função no estabelecimento.

O autor ainda explica que, ainda na sequência, com advento da medida provisória nº 808/2017, que acrescentou alguns artigos e parágrafos no dispositivo, corroborou com a regulamentação da jornada de trabalho, como: além do seu contrato ser escrito, deve também ser registrado na Carteira de Trabalho da Previdência Social - CTPS, com identificação, assinatura e domicílio, ou sede das partes, o local e prazo para pagamento da remuneração, e assegurado o pagamento com adicional noturno superior ao diurno (BASTOS, 2017).

Carvalho (2017) menciona que com a nova regulamentação do gozo de férias, ao qual a Reforma Trabalhista modificou a possibilidade de fracionamento, incluiu o trabalhador intermitente. A este passou a ter os mesmos direitos, porém para que sejam validados é necessário cumprir os requisitos impostos, tais quais: concordância do empregado, fracionamento em até três períodos, um dos períodos não pode ser inferior há 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos.



Conforme o artigo 443 da Reforma Trabalhista diz que:

O contrato individual de trabalho pode ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”. § 3º do art. 443, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017 p. 15).

Para Petri (2019), o trabalho intermitente não é vantajoso para o contratado, pois não aduz estabilidade financeira, uma vez que a remuneração fica sujeita a demanda do contratante. Outra desvantagem assegurada ao trabalhador intermitente é o fato de não receber o pagamento de férias acrescidas de um terço, dois dias antes como os trabalhadores convencionais. Isso porque o valor é pago por ocasião de prestação de serviços.

2.2.2 Terceirização

Segundo Amato Neto (1995, p. 36) refere-se à terceirização como sendo: "o ato de transferir a responsabilidade por um determinado serviço ou operação/fase de um processo de produção ou de comercialização, de uma empresa para outra", neste caso conhecida como terceira. Dessa maneira, a empresa contratante deixa de realizar alguma, ou várias atividades cumpridas com seus próprios recursos (pessoal, instalações, equipamentos, etc.) e passa as para empresa contratada.

Para Queiroz (1998, p. 53):

A terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final.

Todavia, a prestação de serviços terceirizados, trata-se da transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que tenha capacidade econômica compatível com a sua execução. Em relação ao contrato de prestação do serviço de terceiro o Art. 5º-A da lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, explica que contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal (BRASIL, 2017).

No que compete à terceirização, não era visto uma legislação específica, que se trata diretamente dela, apenas observam-se súmulas que serviam como referência para o assunto. Assim, essas súmulas só permitiam que a terceirização fosse realizada para atividades meio, ou como conhecidas também, as atividades secundárias da empresa (GAMA, 2017).

De acordo com Lopes (2019), antes da aprovação da reforma trabalhista, os serviços terceirizados possuíam regras muito rígidas, assim como entendimento do Tribunal Superior do Trabalho de que esse serviço só era considerado lícito se a tomadora do serviço fizesse a contratação da mão de obra terceirizada para a



atividade-meio, como mencionado antes, sendo estas: vigilância privada, recursos humanos, portaria, recepção, limpeza, etc. E quando a atividade terceirizada fosse destinada à atividade fim, considerava-se serviço ilícito, e trazia o vínculo empregatício do empregado terceirizado com a empresa contratante.

Entretanto, com a incorporação da reforma, a nova lei se tornou lícito o processo de terceirização da atividade fim, portanto ela é permitida desde que se tenha passado o período de 18 meses de demissão do empregado para recontração como terceirizado, conforme Art. 5º-C:

Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (BRASIL, 2017 p; 24).

Nos termos desta Lei 13.467/2017, se pôr acaso o trabalhador prestador de serviços como terceirizado for demitido pelo empregador, o mesmo não poderá voltar a prestar serviço ao mesmo empregador em um prazo de dezoito meses após sua demissão consoante:

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado (BRASIL, 2017 p. 26).

Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, esta pode disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de atendimento ambulatorial e alimentação em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com finalidade de manter o pleno funcionamento dos serviços existentes (BRASIL, 2017).

Segundo Calcini (2017), com a provação da Reforma Trabalhista e os impactos causados no mercado de trabalho, a nova lei admitiu um conceito mais amplo dos serviços de terceirização. De modo que superou, para fins de terceirização, a distinção entre atividades-fim e meio. Todavia, a terceirização deve referir-se à prestação de serviços e não ao fornecimento de trabalhadores por empresa. Ou seja, a intermediação de mão de obra, por constituir fraude à relação de emprego e violação ao valor social do trabalho, que não pode ser tratado como mercadoria, continua a ser proibida.

2.2.3 Acordo Coletivo

O acordo coletivo aponta condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais (BRASIL, 2010).

Antes da reforma trabalhista o acordo coletivo limitava o trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, duzentas e vinte mensais e máximo de duas horas extras ao dia. Com a reforma, a mudança plausível trouxe que a jornada diária poderá atingir até doze horas de trabalho, com trinta e seis horas posteriores de descanso. A carga semanal (quarenta e quatro horas) e mensal (duzentas e vinte



horas), bem como a quantidade diária de horas extras permitida (duas horas), continuam iguais (SOULAN, 2017).

Roubicek (2019), explica que antes da reforma, as negociações trabalhistas coletivas poderiam estabelecer termos diferentes daqueles previstos na legislação, mas apenas se eles fossem mais favoráveis ao trabalhador do que a própria lei. Assim, existia a garantia legal para o empregado no que diz respeito a salários, benefícios, jornada de trabalho e correlatos. Contudo, a nova lei trouxe a possibilidade de validar quaisquer situações que fosse imposta nas negociações coletivas, mesmo que desfavoráveis aos empregados, ou inferior ao que dizia a lei.

Conforme explica Costa Filho (2017), a Reforma Trabalhista também trouxe alteração nas convenções de acordos coletivos conforme o Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros. De acordo com o dispositivo legal pode ser visto:

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - Banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - Regulamento empresarial; VII - Representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - Tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - Modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - Troca do dia de feriado; XII - Enquadramento do grau de insalubridade; XIII - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017 p. 30).

Fernandes (2019), explica que de acordo com o texto da reforma, a negociação dos interesses entre empregador e empregado, pode ser realizada de forma direta entre as partes. No entanto, isso tem gerado muita polêmica e insegurança, principalmente para os colaboradores. Porém, não existe motivo para preservar os direitos do trabalhador, foi mantido o artigo 9º da CLT, que leciona que sempre deve existir troca ou compensação nas cláusulas negociadas. Caso contrário, a negociação não será válida. Também existem diretrizes básicas a respeito do que pode ou não ser negociado no acordo coletivo de trabalho. Dentre estas possibilidades podem ser mencionadas algumas que são tratadas em acordos coletivos: melhores condições de trabalho; aumento de salário; mudanças em horários; melhor alimentação, entre outros.

2.3 TRABALHOS CORRELATOS

Um trabalho, realizado por Andrade e Moraes (2017) procurou identificar se a alteração dos direitos trabalhistas contribuiu para geração e manutenção de



empregos. Tal pesquisa teve como fator principal apresentar uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista, visto que o processo de flexibilização dos direitos laborais, foi assunto em evidência na realidade econômica do Brasil. Com os resultados da pesquisa verificou-se que os autores sugeriram o aprofundamento do tema como continuidade para pesquisa, uma vez que devendo tanto sindicatos, empresários, e até mesmo o Estado encontrar um equilíbrio para a crise financeira de modo que não afete o empregado. Os autores ainda concluíram que a Reforma Trabalhista parece não ser a melhor solução para crise econômica do Brasil.

Pereira (2018), realizou um estudo que buscou analisar a reforma trabalhista, introduzida pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, e seus impactos sobre a igualdade e a democratização no trabalho. O autor fez uma comparação com o Direito do Trabalho brasileiro e o norte-americano, para defender que o esse direito não é a matriz da reforma trabalhista brasileira, pois sua evolução está diretamente ligada com a promoção da igualdade. Contudo, os resultados de sua pesquisa demonstraram que a reforma trabalhista brasileira, ao contrário das relações de trabalhos norte-americanas, incrementa a desigualdade nas relações de trabalho, uma vez que se baseia na autonomia individual da vontade e não se ocupa de um sistema de negociação coletiva orientado pela boa-fé. Essas opções não contribuem para a democratização das relações de trabalho.

Em uma pesquisa, realizada por Anelli e Santarem (2019), teve como objetivo demonstrar os impactos da reforma das leis trabalhistas no Brasil. A pesquisa dos referidos autores, se desenvolveu através de uma revisão bibliográfica, com intuito de esclarecer alguns pontos alterados na Consolidação das Leis do Trabalho após a Lei 13.467/2017. Os resultados de seus estudos demonstraram que houve permissão para que algumas questões fossem diretamente tratadas entre trabalhador e patrão.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Gil (2002, p. 70), o delineamento da pesquisa “refere-se ao planejamento da mesma em sua dimensão mais ampla envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação de dados”.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho se caracteriza como uma pesquisa exploratória, em relação a seus objetivos e amparada pela abordagem qualitativa, quanto à abordagem do problema.

De acordo com Ciribelli (2003), a pesquisa exploratória, proporciona maiores informações sobre o tema abordado pelo pesquisador, auxilia a delimitar o tema e também a definir os objetivos e a formular as hipóteses de trabalho, ajudando assim, a encontrar uma forma original para desenvolver o trabalho.

A pesquisa desse trabalho está apoiada na abordagem qualitativa. Vieira (2005), explica que a abordagem qualitativa é um termo “guarda-chuva”, pois nela se abrigam várias formas de investigações que auxiliam nas pesquisas.



A abordagem qualitativa se contrapõe ao esquema quantitativista, defendendo uma visão holística dos fenômenos, levando em conta os componentes das situações em suas interações e influências recíprocas (AFONSO, 2005).

Para Creswell (2010), a pesquisa qualitativa é a forma de entender o significado que as pessoas ou grupos de estudiosos atribuem a um problema social ou humano. Para esse tipo de pesquisa é necessário utilizar questões que são avaliados e dados coletados a partir de particularidades para os temas e interpretações realizados pelo pesquisador.

Quanto aos procedimentos, utilizou-se o método de levantamento. Segundo Gil (2008), levantamento se caracteriza pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, ou seja, é basicamente à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida mediante análise qualitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados obtidos.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Em primeiro momento coletou-se informações a partir de um levantamento bibliográfico, como pode ser observado no capítulo anterior. Segundo Leonel e Motta (2007, p. 112) a pesquisa bibliográfica “é aquela que se desenvolve tentando explicar um problema a partir das teorias publicadas em diversos tipos de fontes: livros, artigos, manuais, enciclopédias, anais, meios eletrônicos, etc.”.

A coleta de dados também foi feita através de questionário, que de acordo com Lopes (2016), este instrumento dá apoio ao pesquisador em estudos de campo, permitindo um contato direto com a população pesquisada. O objetivo da coleta de dados por meio do questionário é obter clareza nas informações e seu método de interpretação.

A pesquisa foi feita com a participação de 11 profissionais da área contábil da cidade de Tubarão/SC. Foram enviados 25 questionários para este mesmo número de empresas de contabilidade na cidade de Tubarão. Para escolha destes, foi pego uma relação de escritórios de contabilidade na empresa em que o acadêmico trabalha, pois o mesmo atende alguns escritórios da região, em razão de seu serviço prestado. Assim, selecionou-se aleatoriamente, 25 dentre todos, identificado os e-mails, e enviado os questionários. Contudo, apenas 11 deles responderam no tempo hábil, pedido pelo acadêmico para conclusão desta pesquisa. A finalidade da pesquisa, foi identificar se as mudanças trazidas com a Lei 13.467/2017, influenciou mudanças na rotina de trabalho destes profissionais.

O questionário, como pode ser visto no Anexo I deste artigo, foi composto por 10 (dez) perguntas fechadas, com possibilidade de escolha entre as alternativas.

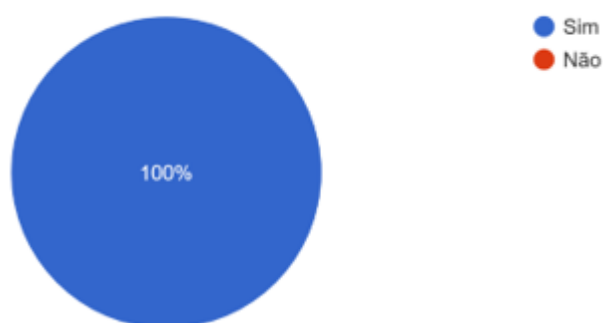
A coleta de dados se fez durante o mês de novembro de 2019, o acadêmico enviou os questionários por e-mail com auxílio do sindicato para 25 escritórios e recebeu 11 respostas. Por questões éticas, não foram divulgados nomes de colaboradores, tampouco dos estabelecimentos, preservando suas identidades.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para melhor compreensão da aplicabilidade da pesquisa nesse estudo, aborda-se inicialmente a pergunta, seguida das respostas tabuladas em gráficos, e das observações realizadas a partir das respostas dissertativas em consonância com a análise de dados.

Quando questionados sobre a vigência da Lei 13.467/2017 e se houve mudanças na rotina de trabalho realizada pelos colaboradores na empresa de Contabilidade, identificou-se o seguinte:

Gráfico 1. Mudanças na rotina de trabalho.

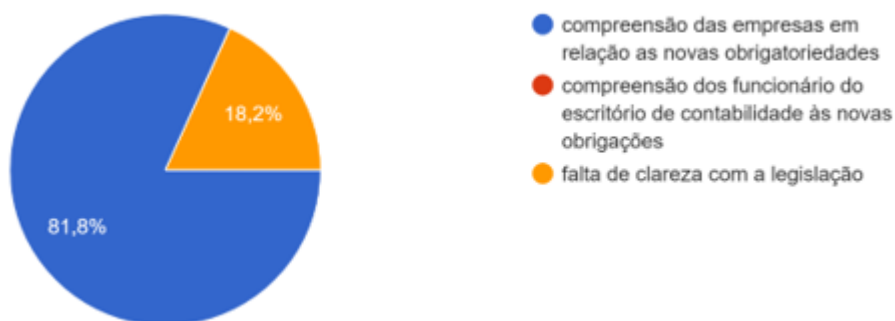


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Como pode ser visto no Gráfico 1, os respondentes afirmam ter havido mudanças na rotina de trabalho em relação ao advento da Lei 13.467/2017. Todavia, cabe ressaltar o que as atividades desenvolvidas pelo serviço contábil estão sujeitas a mudanças na legislação trabalhista a qualquer momento, sendo assim, quando ocorre essa situação é importante sempre que os escritórios contábeis se atualizem sobre estas para melhor atender seus clientes e deixá-los cientes das novas obrigações e oportunidades.

Em seguida, o questionamento tratou de identificar acerca do entendimento das mudanças legais, qual a maior dificuldade encontrada para execução das atividades habituais, assim, tem-se:

Gráfico 2 – Maior dificuldade das atividades habituais.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).



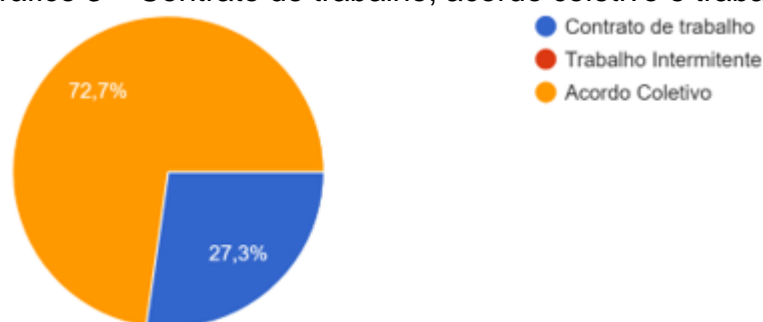
Percebe-se que o Gráfico 2, aponta que 81,8% dos respondentes afirmaram que a maior dificuldade encontrada para executar as atividades habituais do escritório foi na compreensão das empresas em relação às novas obrigações legais. Assim, pode-se respaldar os reflexos da pergunta realizada anteriormente, ao qual entende-se que as mudanças ocorridas na legislação fazem com que estes profissionais estejam preparados para compartilhar as informações com as empresas que prestam serviços. Outros 18,2% dos respondentes mencionaram que a maior dificuldade foi com a falta de clareza na legislação, ou seja, para estes, as novas mudanças deixaram desejar explicações em alguns aspectos, fato que não foi esclarecido pelos respondentes de que se tratava.

Nesse contexto, é importante mencionar o que diz o Conselho Regional de Contabilidade – CRC (2019), acerca desse profissional, ao qual está capacitado e habilitado em razão de possuir conhecimentos sobre assuntos econômicos, tributários, financeiros, comportamentais e organizacionais. Estes por sua vez, são importantes para direcionar conclusões da lógica contábil, com pauta nos princípios éticos e normas técnicas. Aponta-se também, que nenhuma decisão de negócio é tomada sem os dados contábeis e somente este profissional dispõe de técnicas para disponibilizar o valor patrimonial e a direção dos negócios.

Assim, vê-se que o profissional contábil está atuando para melhor atender os serviços prestados pela empresa que o contratou, mantendo-os informados de suas obrigações.

Os respondentes também foram questionados sobre as oportunidades criadas pela nova lei, em relação ao contrato de trabalho, acordo coletivo e trabalho intermitente, se algum destes refletiu nos serviços prestados pelo escritório, logo, pode-se verificar:

Gráfico 3 – Contrato de trabalho, acordo coletivo e trabalho intermitente.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Conforme mostra o Gráfico 3, 27,3% dos respondentes afirmaram que aspectos relacionados ao contrato de trabalho refletiu um pouco no trabalho oferecido por estes escritórios.

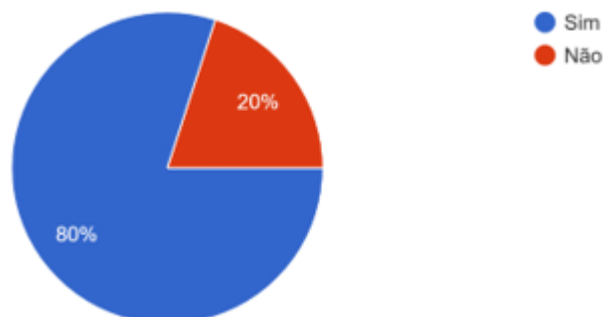
Em relação aos 72,7% que mencionaram reflexos no acordo coletivo, pôde-se levar em consideração as dúvidas geradas pelos empregados, uma vez que



algumas, vezes as empresas podem se valer da falta de conhecimento dos funcionários para realizar acordos mais favoráveis à empresa.

Quando questionados se as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, geraram atrasos nos serviços prestados pelo escritório, o que se identificou foi:

Gráfico 4 – Atrasos nos serviços prestados pelo escritório.

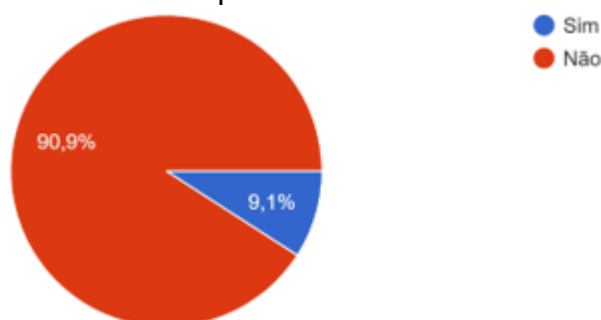


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Com o Gráfico 4, observa-se que 80% dos respondentes mencionaram que as mudanças trazidas com a Reforma Trabalhista, resultaram em atrasos nos serviços prestados pelo escritório, contra 20% que afirmaram não sofrer mudanças em sua rotina. Contudo, outra limitação foi a falta de esclarecimento destes respondentes em relação a quais motivos advindos com a nova lei, fizeram com que os escritórios trabalhassem com atrasos em suas atividades.

Ao complementar as perguntas, buscou-se verificar se os clientes atendidos por eles já adotaram a prática de trabalho intermitente, assim viu-se que:

Gráfico 5 – Já adotaram a prática de trabalho intermitente.



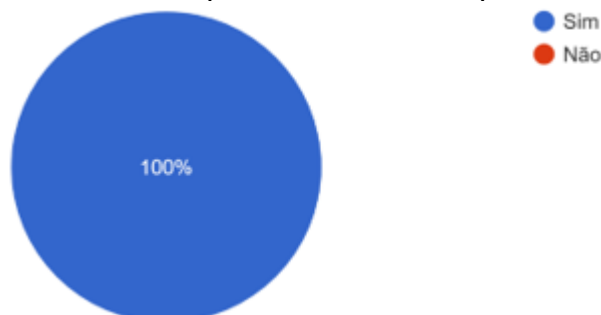
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Percebe-se que 90,9% dos respondentes afirmaram que seus clientes até o momento, não adotavam a prática de trabalhos intermitentes. 9,1% afirmaram que sim, porém não mencionaram quais.

Dentre as mudanças mencionadas nessa pesquisa, buscou-se saber se seus clientes já adotaram a prática de Rescisão por acordo entre as partes conforme prevê o art. 484-A da Lei 13.467/2017, logo verificou-se que:



Gráfico 6 – Já adotaram a prática de rescisão por acordo entre as partes.

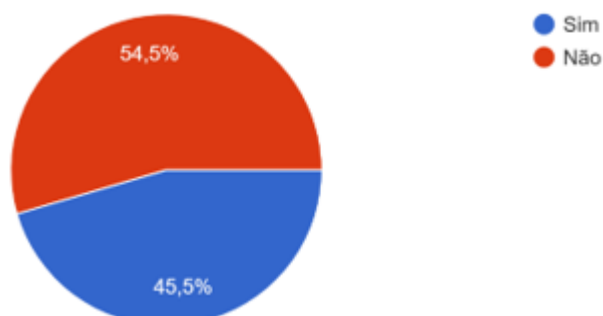


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Conforme demonstra o Gráfico 6, todas as empresas de contabilidade afirmaram que seus clientes já fizeram acordo de rescisão respaldado nos termos do art. 484-A da Lei 13.467/2017. Cabe mencionar, que a prática de acordo na rescisão já era algo que vinha acontecendo há muito tempo em várias empresas, contudo essa prática acabava refletindo efeitos negativos, pois era uma maneira de facilitar o recebimento do seguro desemprego. Com a nova lei, a demissão por acordo entre as partes, Laporta (2018) explica que o colaborador que pedir para sair da empresa poderá negociar com o patrão o direito a receber metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS e metade do aviso prévio indenizado. Ele também poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do Fundo de Garantia. No entanto, em caso de acordo, não terá direito ao seguro-desemprego.

Os respondentes ainda foram questionados se seus clientes já sentiram os reflexos da adoção da Lei 13.467/2017 no que tange a novas contratações de empregados, como resposta pode-se analisar que:

Gráfico 7 – Seus clientes já sentiram reflexos da adoção da Lei 13.467/2017.



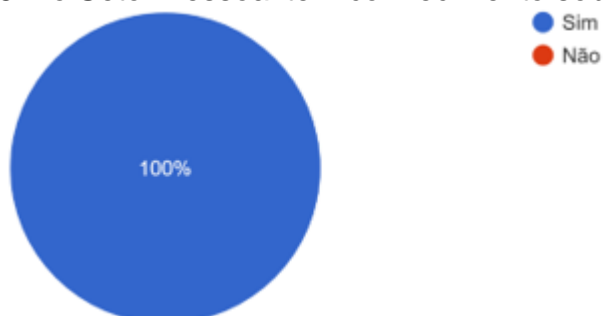
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Conforme Gráfico 7, 54,5% de seus clientes não sentiram ainda os reflexos com a nova lei e 45,5% mencionaram que sim, já sentiram esses efeitos advindos dela.

Ao serem questionados se o Setor Pessoal das empresas tomadoras dos serviços contábeis tem conhecimento sobre as mudanças trazidas pela entrada em vigor da lei 13.467/2017, observou-se que:



Gráfico 8 – o Setor Pessoal tem conhecimento sobre as mudanças.

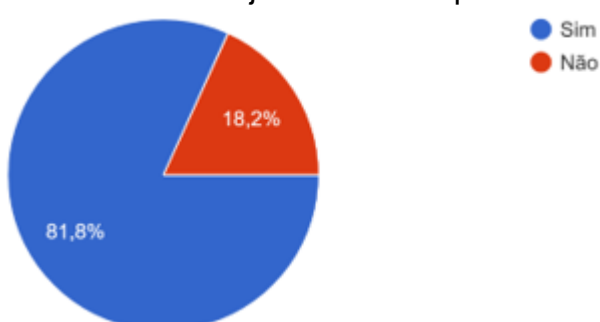


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Em relação ao Setor Pessoal das empresas tomadoras de serviços contábeis e o conhecimento destas sobre as mudanças com a nova lei trabalhista, 100% dos respondentes mencionaram que eles possuem conhecimento das alterações, bem como as novas inclusões e vetos.

Quando questionados se seus clientes já adotaram a prática do Acordo Coletivo conforme prevê o art. 484-A da Lei 13.467/2017, obteve-se a seguinte resposta:

Gráfico 9 – Seus clientes já adotaram a prática de acordo coletivo.

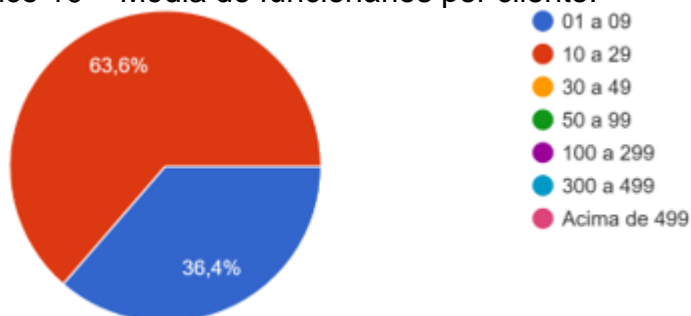


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O Gráfico 9 demonstra que 81,8% dos respondentes afirmam que seus clientes já realizaram acordos coletivos após a vigência da nova lei, enquanto que 18,2% não haviam realizado nenhum acordo até o momento desta pesquisa.

Por fim, buscou-se identificar qual a média de funcionários seus clientes possuem, assim, tem-se:

Gráfico 10 – Média de funcionários por cliente.



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).



De acordo com o Gráfico 10, a média de funcionários que as empresas atendidas pelos escritórios de contabilidade desta pesquisa ficaram em 36,4% de 01 a 09 colaboradores e 63,6% de 10 a 29 colaboradores.

Todavia, ao término da pesquisa e consequentemente, com a análise de dados, pôde-se verificar que os profissionais da área de contabilidade devem estar por dentro das questões trabalhistas, uma vez que seu principal trabalho é prestar atendimento às empresas, assim como informar os trabalhadores de seus direitos, quando procurados para esclarecer alguma situação.

Entretanto, quando ocorre alguma alteração, ou até mesmo, quando existe necessidade de o escritório melhorar seus serviços, deve existir uma metodologia entre os colaboradores para que não atrase os serviços prestados, pois algumas atividades devem ser realizadas rigorosamente nos prazos, sob pena de responsabilidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas na Consolidação das Leis de Trabalho, através da Lei 13.467/2017, ao qual o Governo buscou minimizar os reflexos no desemprego, contribuindo para auxiliar no controle da crise econômica que o Brasil estava atravessando. Todavia, seus reflexos se deram tanto às empresas quanto aos trabalhadores, que se viram diante de uma reorganização do trabalho e seu contexto legal. Assim, dentre todas as mudanças, esta pesquisa tratou de mencionar sobre três pontos: contrato intermitente, terceirização e acordo coletivo.

Contudo, em relação ao trabalho intermitente, viu-se que antes da reforma trabalhista, esse tipo de trabalho era previsto de maneira mais resguardada aos serviços realizados em ferrovias. No tocante à nova possibilidade, após a reforma, o trabalho intermitente passou a ser aplicado indistintamente a todos os contratos de trabalho, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Em relação à terceirização, esta não possuía uma legislação específica, e as atividades permitidas nesse método, sendo admitidas somente as atividades meio. Assim, após a vigência da nova lei, passou a vigorar de forma lícita, também as atividades fim, o que antes não era permitido.

Quanto tratado do acordo coletivo, antes da reforma trabalhista o acordo coletivo limitava o trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, duzentas e vinte mensais e máximo de duas horas extras ao dia. Com a reforma, a mudança plausível trouxe que a jornada diária poderá atingir até doze horas de trabalho, com trinta e seis horas posteriores de descanso.

Nesse sentido, em se tratando dos objetivos propostos pela pesquisa, afirma-se que os mesmos puderam ser alcançados. Quanto ao objetivo geral, viu-se que, em razão dos serviços prestados pelos profissionais contábeis, observado durante a pesquisa realizada com estes participantes, viu-se que houve mudanças na rotina de trabalho destes escritórios em razão das alterações na nova lei. Os objetivos específicos puderam demonstrar a relevância das mudanças trabalhistas para as empresas e fazer análise dos impactos nos acordos coletivos, trabalho intermitente e novas regras de terceirização que foram implementadas com a Lei 13.467/2017.



Assim, complementa-se o que se encontrou com a pesquisa, que as mudanças trazidas ao mercado de trabalho também trouxeram alguns impactos na flexibilidade conferida às empresas em relação a negociação e contratos com os funcionários, assim como a possibilidade de realizar as férias de maneira parcial, dentre outros. Com a nova flexibilização de trabalho, as empresas podem realizar com mais frequência, contratos, pois não está mais direcionado a continuidade do funcionário por um longo período de tempo, como no trabalho intermitente, acarretando em uma mobilidade de trabalho maior; gerando mais rotatividade econômica no país.

O desenvolvimento desta pesquisa permitiu responder ao problema inicialmente lançado, acerca dos impactos empresariais causados pela Reforma Trabalhista. Contudo, pode-se dizer que a partir de um breve levantamento bibliográfico, viu-se que as empresas precisaram se adequar as novas alterações para atuarem dentro da legalidade. Conforme visto, houve grandes impactos na flexibilização concedida para as empresas em relação a contratos e negociação com os funcionários, como a possibilidade de parcelar as férias, dentre outros.

O estudo caracterizou-se como uma pesquisa exploratória, em relação a seus objetivos e amparada pela abordagem qualitativa, quanto à abordagem do problema. A fim de complementar a pesquisa, realizou-se uma coleta de dados através de um questionário, enviados a 25 escritórios de contabilidade, obtendo a devolutiva de 11 deles.

Ressalta-se que a maior limitação ocorrida com a pesquisa foi a demora na obtenção do retorno dos questionários, reduzindo assim o número de respondentes para 11 participantes. Entretanto, esta consequência na devolutiva dos questionários também se fez com o pequeno prazo de entrega do trabalho pelo acadêmico à universidade, sendo curto espaço de tempo entre o envio e a coleta.

No tocante as mudanças ocorridas com o advento da Lei 13.467/2017, as empresas puderam se beneficiar com a contratação de mais colaboradores e redução nos custos em meio ao pagamento do valor acordado. O que se entende o fato de haver melhoria empresarial, em detrimento ao trabalhador que viu seu rendimento e benefícios reduzirem. Fica-se como sugestão de pesquisas futuras, a continuidade do tema, podendo tratar de outras mudanças advindas com a lei e seus reflexos nos escritórios de contabilidade.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Maria Margarida. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ALMEIDA, Priscilla Luana Freitas de. **Uma análise sobre as possíveis mudanças na rotina dos escritórios de contabilidade de campinas grande – frente à reforma trabalhista**. Universidade estadual da Paraíba – Campus Pinto de Monteiro. 2017. Disponível em: <http://dSPACE.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/16251/1/PDF%20-%20%20Priscilla%20Luanna%20Freitas%20de%20Almeida.pdf>. Acesso: 12 de nov. 2019.



AMATO NETO, João. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, mar/abr 1995.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins. MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista constituição e garantia de direitos**. issn1982-310x. Disponível em:

<https://www.google.com/search?q=artigo+sobre+a+reforma+trabalhista&oq=artigo+sobre+a+reforma+trabalhista&aqs=chrome.69i57j0l7.10263j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso: 08 de dez. 2019.

ANELLI, João M. G. SANTAREM, Vinícius. O princípio da proteção e a reforma trabalhista. **Revista científica eletrônica do curso de direito** – ISSN: 2358-8551 15ª Edição - Janeiro de 2019 – Periódicos Semestral. Disponível em:

http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/13Wylt9r1Y02SUM_2019-2-28-14-43-58.pdf. Acesso: 08 de dez. 201449.

BASTOS, Alexandre. O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista? **Jus Brasil**. 2017. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-o-trabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>. Acesso: 02 de nov. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidações das leis de trabalho**. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso: 05 de nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso: 05 de nov. 2019.

CALCINI, Ricardo Souza. A nova lei da terceirização e a reforma trabalhista. **Migalhas**. 2017. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267633,21048-A+nova+lei+da+terceirizacao+e+a+reforma+trabalhista>. Acesso: 01 de nov. 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2017.

CIRIBELLI, Marilda Corrêa. **Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: 7 letras, 2003.

CRESWELL, W. John. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativos, quantitativos e misto. 3.ed. Tradução: Magda França Lopes. São Paulo: Bookman, 2010.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE SÃO PAULO – CRC. **O Profissional**. 2019. Disponível em: <https://crcsp.org.br/portal/profissao/o-profissional.htm>. Acesso: 15 de nov. 2019.



COSTA FILHO, Armando Casemiro. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

FERNANDES, Silvana. Entenda como funciona o acordo coletivo na reforma trabalhista. **Ponto Mais**. 2019. Disponível em: <https://www.pontomais.com.br/blog/acordo-coletivo-na-reforma-trabalhista>. Acesso: 05 de nov. 2019.

FILHO, Carlos Alberto Nogueira. **Contabilidade na prática**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GAMA, P. O que muda na terceirização com a Reforma Trabalhista. **Artigos.com**. Disponível em: <https://gamademedeiros.com.br/o-que-muda-na-terceirizacao-com-reforma-trabalhista/>. Acesso: 04 de dez. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Gen., 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEONEL, Vilson; MOTTA, Alexandre de Medeiros. **Ciência e pesquisa**: livro didático. 2. ed. rev. e atual. Palhoça: Unisul Virtual, 2007.

LOPES, Jorge. **O fazer do trabalho científico em ciências sociais aplicada**. Recife: UFEP, 2016.

ORSI, Renata. Reforma Trabalhista. Reta final OAB. **Revista dos Tribunais**, São Paulo. 2018.

PEIXOTO, Rafael. Reforma trabalhista é aprovada no senado; confira o que muda na lei. **Jus Brasil**. 2017. Disponível em: <https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>. Acesso: 14 de nov. 2019.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho. **Revista da Faculdade Mineira de Direito** V.21 N.41. Disponível em: https://www.google.com/search?q=artigo+sobre+a+reforma+trabalhista&sxsrf=ACYBGNSGybjPXrXNYVHjexUXpl3crct8BA:1575850635009&ei=i5LtXfQjgaPk5Q_c2bPgCg&start=10&sa=N&ved=2ahUKEwi0lcaKpafmAhWBEbkGHdzsDKwQ8tMDegQIDBAx&biw=1366&bih=576. Acesso: 08 de dez. 2019.



PETRI, Gabriela Raitz. Contrato intermitente: saiba o que é e como cumprir a legislação aprovada com a reforma trabalhista. **Nith**. Disponível em: <https://blog.nith.com.br/contrato-intermitente-cumprir-legislacao-aprovada-reforma-trabalhista/>. Acesso: 02 de nov. 2019.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

ROUBICEK, Marcelo. Acordo coletivo: como ficou 2 anos após a reforma trabalhista. **Nexo**. 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/05/Acordo-coletivo-como-ficou-2-anos-ap%C3%B3s-a-reforma-trabalhista>. Acesso: 04 de dez. 2019.

SANTOS, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**. Volume I, parte II. São Paulo: LTr. 2018.

SOULAN. Reforma trabalhista antes e depois. **Soulan recursos humanos**. 2017. Disponível em: <http://soulan.com.br/reforma-trabalhista-antes-e-depois/>. Acesso: 04 de dez. 2019.

SPAGNOL, Thiago Debs. **Nova lei trabalhista e os impactos nas empresas**. Universidade Cândido Mendes, Unidade Centro. Trabalho de Conclusão de Curso. 2018. Disponível em: <https://www.candidomendes.edu.br/wp-content/uploads/2019/05/2018-TCC-Thiago-Debs-1.pdf>. Acesso: 10 de out. 2019.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 36.

VIEIRA, J. et al. **Métodos de pesquisa em atividades físicas**. Porto Alegre: Artmed, 2005.



ANEXO I

Questionário como ferramenta para auxiliar o Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Contábeis pela UNESC.

Acadêmico: Muriel Fagundes de Borba – Sua participação é muito importante para que a pesquisa seja concluída, grato pela colaboração.

1. A partir da Lei 13.467/2017, houve mudanças na rotina de trabalho realizada pelos colaboradores na empresa de Contabilidade?

☐ sim
☐ não
2. Para a nova compreensão acerca do entendimento das mudanças legais, qual maior dificuldade encontrada para execução das atividades habituais?

☐ compreensão das empresas em relação as novas obrigatoriedades
☐ compreensão dos funcionário do escritório de contabilidade às novas obrigações
☐ falta de clareza com a legislação
3. Dentre as novas oportunidades criadas pela nova lei, em relação ao contrato de trabalho, acordo coletivo e trabalho intermitente, algum destes refletiu nos serviços prestados pelo escritório?

☐ contrato de trabalho
☐ trabalho intermitente
☐ acordo coletivo
4. As mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, geraram atrasos nos serviços prestados pelo escritório?

☐ sim
☐ não
5. Seus clientes já adotaram a prática de trabalho intermitente, se positivo qual o percentual de clientes que já adotaram?

☐ sim
☐ não



6. Seus clientes já adotaram a prática de Rescisão por acordo entre as partes conforme prevê o art. 484-A da Lei 13.467/2017?
- () sim
() não
7. Seus clientes já sentiram os reflexos da adoção da Lei 13.467/2017 no que tange a novas contratações de empregados?
- () sim
() não
8. O Setor pessoal das empresas tomadoras dos serviços contábeis tem conhecimento sobre as mudanças trazidas pela entrada em vigor da lei 13.467/2017?
- () sim
() não
9. Seus clientes já adotaram a prática do Acordo Coletivo conforme prevê o art. 484-A da Lei 13.467/2017?
- () sim
() não
10. Qual a média de funcionários seus clientes possuem?
- | | |
|------------------|---------------|
| () 1 a 9 | () 10 a 29 |
| () 30 a 49 | () 50 a 99 |
| () 100 a 299 | () 300 a 499 |
| () acima de 499 | |